

мировании.

Объектом исследовательской деятельности студентов является электропривод постоянного тока с типовой многоконтурной системой автоматического регулирования. Предусмотрена возможность модификации структурной схемы и параметров электропривода в диалоговом режиме.

Э.Ф. Зеер,
Н.С. Глуханюк

СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ
(Итоги деятельности лаборатории И 3 исследовательского
центра профессионально-педагогического образования)

Кардинальное обновление социально-экономических условий в обществе, широкое распространение информационных технологий во все сферы жизнедеятельности человека, "третья технологическая революция" существенно изменяют требования к специалистам. Остро осознается востребованность профессионализма работника. В связи с этим становится актуальным исследование обнов становления профессионализма. Изучение психологических закономерностей этого процесса позволит определить профессионально-квалификационный профиль специалиста на разных ступенях профессионального становления: старта, подготовки, адаптации и профессионализации.

На основе динамической модели становления профессионала предполагается спроектировать профессионально-психологический профиль и многоступенчатый интегративный комплекс диагностики и становления профессионала.

Впервые в отечественной психологии исследуется проблема становления профессионала на разных ступенях профессионализации с ориентацией на потенциал личности и опережающие профессионально-деятельностные характеристики.

В психологической литературе в определении понятия "становление личности" еще имеются разночтения. Мы будем понимать становление как непрерывный процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий и собственной активности самосовершенствования и самоосуществления. Становление обязательно предполагает потребность в развитии, возможность и реальность ее удовлетворения.

Признание личностно-образующей функции ведущей деятельности неизбежно приводит к выделению периода в непрерывном процессе становления личности, связанного с выбором, подготовкой и выполнением взрослым человеком одного типа деятельности - профессиональной. Превращение профессиональной деятельности в ведущую зависит от социально-экономических отношений, социальной ситуации, позиции личности. Этот период занимает большую часть жизни человека. Траектория судьбы человека, счастье, самочувствие, удовлетворенность жизнью, физическое и психическое здоровье во многом определяются удовлетворенностью содержанием и условиями профессиональной деятельности, отношением к ней личности, уровнем профессиональных достижений. Можно утверждать, что основой развития личности в зрелом возрасте становится профессиональная деятельность.

Изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, овладения и самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, приводят к становлению личности как профессионала. Движение человека в пространстве и времени профессионального труда получило название профессионального становления субъекта деятельности. Профессиональное становление субъекта - это часть онтогенеза человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности.

Исследование закономерностей профессионального становления обуславливает необходимость выявления детерминации этого процесса, которая включает объективные и субъективные факторы.

Профессиональное становление личности в конечном итоге обусловлено внешними воздействиями. Однако нельзя его непосредственно выводить из внешних условий и обстоятельств, т.к. они всегда преломляются в жизненном опыте человека, индивидуальных психических особенностях, его психическом складе. В этом смысле внешнее влияние опосредуется внутренними условиями, к которым и относится своеобразие психики человека, его социальный и профессиональный опыт. По мере становления субъект все больше становится фактором своего развития, изменения, преобразовывая объективные обстоятельства в соответствии со своими личными свойствами.

То есть человек как активное существо может и сам сознательно изменять свою профессиональную биографию, заниматься саморазвитием, самосовершенствованием, но и в данном случае этот процесс мотивируется социальным окружением, экономическими условиями жизнедеятель-

ности.

Таким образом, решающая роль в профессиональном становлении принадлежит социально-экономическим условиям, важное место - социально-профессиональной активности личности; биологические факторы выполняют функцию предпосылок профессионального развития, влияют на его темп, профессиональную пригодность и результативность.

Что же является движущей силой развития личности? В процессе профессионального становления возникают противоречия двойного рода: между личностью и внешними условиями жизнедеятельности и внутриличностные. Основным противоречием, детерминирующим развитие личности, является противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности.

В становлении личности выделяют стадийное и так называемое функциональное развитие, осуществляемое внутри определенной стадии, ведущее к количественному накоплению качественно новых элементов, которые образуют потенциальный резерв.

Создание внутренних потенций профессионального развития специалиста - результат активного взаимодействия личности с социально-профессиональными группами и средствами труда. При этом происходит обогащение психики. Результатом деятельности является не только ее функциональное назначение - создание материальных и духовных ценностей, - но и развитие личности.

Многое зависит от самой личности, от ее отношения к профессиональному труду. Выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к ней, личность воспроизводит в себе новые свойства и качества. В процессе профессионального становления они объединяются с уже имеющимися свойствами, а также между собой, образуя комплексы качеств или черт.

Образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социально значимые и профессионально важные качества составляют профессиональный потенциал развития специалиста. Реализация потенциала зависит от многих факторов: биологической организации человека, социальной ситуации, характера профессиональной деятельности, активности личности, ее потребности в саморазвитии, самоактуализации. Но ведущим фактором профессионального становления личности является система объективных требований к ней, детерминированных профессиональной деятельностью, в процессе выполнения которой и возникают новые свойства и качества. Смена или перестройка

способов ее выполнения, изменения отношений к ней обуславливают стадийное развитие личности.

В профессиональном становлении большое значение имеют и социально-экономические условия, и социально-профессиональные группы, и активность самой личности. Субъективная активность человека определяется системой устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентаций и т.п.

Рассматривая профессиональное становление личности как длительный во времени процесс, целесообразно расчленение его на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе.

Анализ литературных данных показывает, что возрастная периодизация становления личности осуществляется по разным основаниям.

Поскольку на выбор вида профессионального труда, становление специалиста влияют социально-экономические факторы, то правомерно в качестве основания членения профессионального развития человека избрать социальную ситуацию, которая детерминирует отношение личности к профессии и профессиональным общностям.

Следующим основанием дифференциации профессионального становления выступает деятельность. Ее освоение, совершенствование способов выполнения приводят к кардинальной перестройке личности. Очевидно, что деятельность, осуществляемая на репродуктивном уровне предъявляет иные требования к личности, чем частично-поисковая и творческая. Психологическая организация личности молодого специалиста, осваивающего профессиональную деятельность, вне всякого сомнения, отличается от личности профессионала. Следует иметь также в виду, что психологические механизмы реализации конкретной деятельности на репродуктивном и творческом уровнях настолько отличаются, что их можно отнести к разным типам деятельности. То есть переход одного уровня выполнения деятельности на другой - более высокий - сопровождается также перестройкой личности.

Таким образом, в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности можно взять социальную ситуацию и уровень реализации профессиональной деятельности.

По этим основаниям в целостном процессе профессионального становления личности выделяются следующие стадии: ориентации, профессиональной подготовки, адаптации, профессионализации и мастерства.

Исследование закономерностей становления специалиста обуславли-

вает необходимость решения различных исследовательских задач. Первая из них: что является показателем, критерием эффективности деятельности на разных стадиях становления и какие качества (свойства) человека обеспечивают ее.

Поиски критериев (признаков, параметров) профессионализации обращают нас к анализу взаимного соответствия личности и профессии - главному вопросу и противоречию профессионального становления.

В ходе анализа взаимного соответствия личности и профессии необходимо различать:

- психологические механизмы реализации взаимных требований;
- критерии, по которым можно судить о степени такого соответствия.

Механизмы определяют его сущность, поэтому их исследование связано с изучением личности как субъекта деятельности, обладающего соответствующими знаниями, навыками, способностями, профессиональными мотивами.

Критерии фиксируют лишь формальную сторону взаимодействия личности и профессии, но их использование необходимо, т.к. они тесно связаны с системой социальных нормативов, регулирующих процесс профессионализации.

Теоретический анализ проблемы профессионального становления личности позволяет выделить существенные положения этого процесса для проектирования профиля специалиста и методики аттестации.

Аттестация - это оценка успешности деятельности и профессионализма личности педагога.

Целями аттестации являются: стимулирование роста квалификации, продуктивности и качества педагогического труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты труда.

Задачи аттестации - целенаправленное непрерывное повышение профессионального уровня педагогических работников, установление соответствия качества оплаты труда, управление качеством образования для создания оптимальных условий развития личности.

Основными принципами аттестации являются доброжелательное, бережное отношение к педагогам, создание максимального психологического комфорта, использование методов и средств для оценки педагогических работников, обеспечивающих объективность получаемых данных.

Прежде чем приступить к проектированию оценки специалиста и его

деятельности, необходимо определить что, как и каким образом оценивать. Что оценивать? Личные качества работника, труд данного работника, результаты его работы по достижению цели или уровню вклада? Ответ на этот вопрос предполагает поиски таких важных показателей, значимых, обобщенных, которые полностью отражали бы успешность педагогической работы и индивидуальный вклад каждого работника. Определение этих показателей носит не случайный характер, а является результатом решения теоретической проблемы соответствия личности и профессии на стадии профессионализации.

Второй вопрос "Какими методами оценивать, как собирать информацию, как измерять выделенные показатели?" решается в поиске, обоснованном выборе или разработке надежных проверенных методик, измеряющих с достаточной степенью достоверности и точности именно выделенные показатели. Ответом на этот вопрос явилась методика аттестации.

Чтобы ответить на вопрос "каким образом?", необходимо разработать не только методику, но и процедуру аттестации, включающую в себя создание благоприятной обстановки, психологического комфорта, определение периодичности, места проведения оценки, порядка прохождения тех или иных испытаний, учет возрастных и половых особенностей, разработку схемы анализа и соотнесения полученных данных, разработку программ и порядка использования оценок.

Таким образом, методика оценки деятельности педагога включает в себя несколько проблем: содержание оценки, методы оценки, процедуру оценки.

В современной практике можно выделить два основных вида оценки деятельности работника:

1. Труда (характеризуются достигнутые работником результаты);
2. Качеств специалиста, влияющих на достижение этих результатов.

Определяя что оценивать при аттестации, мы тоже использовали два вида оценки: 1. Успешность, продуктивность деятельности; 2. Профессионально-личностный потенциал педагога.

Для определения критериев и параметров успешности деятельности нами был проведен ее анализ. Результатом этой работы явилось детальное описание функций, основных видов деятельности, типовых профессиональных задач и профессиональных умений. Содержательный анализ состава и структуры деятельности является основой выбора методов ее оценки.

Казалось бы аттестацию можно свести к оценке результативности профессиональной деятельности специалиста. В самом деле, есть результаты, по ним и нужно судить о соответствии специалиста квалификационным и должностным требованиям.

Однако общеизвестно, что особую роль в педагогическом процессе играет личность педагога. Поэтому оценка профессионально-личностного потенциала специалиста позволяет не только определить уровень его развития, но, что особенно важно, решить одну из задач аттестации - стимулирование профессионального роста.

Для каждой профессии определяются свой набор социально и профессионально важных качеств и нормы их выраженности. На основе обобщения результатов исследования, выполненного нами ранее, представляется возможным выделить составляющие профессионально-личностного потенциала инженера-педагога, подлежащие измерению при аттестации: профессиональную компетентность, склонность и желание работать (мотивы профессиональной деятельности) и профессиональные способности.

Следует отметить, что профессиональную деятельность, качества и свойства человека мы рассматривали в их развитии. Ведь деятельность молодых специалистов, вчерашних вузовских выпускников, и уровень их профессионально-личностного потенциала значительно отличаются от деятельности педагогов со стажем или постигшим профессиональное мастерство. Таким образом, в разработанной нами модели оценке подвергаются основные виды деятельности, профессиональная компетентность, мотивы профессиональной деятельности и профессиональные способности.

Разработанная нами методика аттестации содержит следующие компоненты:

1. Экспертную оценку деятельности преподавателя;
2. Анализ урока (теоретического и производственного обучения);
3. Анкету учащегося;
4. Программу квалификационного экзамена;
5. Дидактические проекты;
6. Комбинированный личностный опросник.

Хотелось бы обратить внимание и на то обстоятельство, что аттестация не должна рассматриваться как разовое явление или очередная кампания. Она достигнет своей цели - стимулирование роста квалификации, продуктивности и качества педагогического труда,

развитие творческой инициативы - только тогда, когда будет обычным и постоянным в образовательных структурах, привычным и желаемым для педагогов.

Рассчитывая на такое положение, мы разработали профессионально-квалификационный паспорт специалиста, который содержит все данные, необходимые для его оценки.

Паспорт состоит из двух частей. Первая из них содержит биографические данные и является неизменной при профессиональных перемещениях. Вторая заполняется при каждой (очередной) аттестации. Паспорт составлен таким образом, что его содержание может быть занесено в компьютерный банк данных. Имея такой профессионально-квалификационный паспорт, руководитель учреждения может объективно и без каких-либо затруднений решать вопросы оптимального использования работника, а сам специалист может следить за своей профессиональной карьерой и вносить своевременные коррективы в свою профессиональную судьбу.

Второй исследовательской задачей является выявление кризисов профессионального становления и определение путей их преодоления.

Проблема кризисов профессионального становления личности рассмотрена в статье Э.Ф.Зеера "Профессиональное становление личности", представленной в данном сборнике.

Еще одной проблемой профессионального становления, выявленной нами в процессе исследования, является середина профессиональной карьеры.

Продолжительные исследования профессионального становления специалистов, независимо от профиля позволили обнаружить, что у многих из них в возрасте от 35 до 50 лет в какой-то момент наступает этап "брожения", когда резко снижается мотивация и удовлетворенность работой. Появляется значительное число проблем, корни которых кроются довольно глубоко.

В середине служебной карьеры человек осознает, что он смертен. Одновременно он видит ограниченность и постоянное сужение собственных возможностей. У многих на первый план вновь выступают противоречия и чувства, присущие молодости. Уход выросших детей из дома, конфликты и эмоциональные причины изменяют в среднем возрасте отношения к детям, жене или мужу. По этим и многим другим причинам в середине служебной карьеры снижается мотивация к работе и увеличивается число проблем на работе и дома. Для их разъяснения человек

должен решить для себя следующие вопросы:

1. Изменение или расширение специализации.
2. Нахождение своего места в организации.
3. Познание собственных сильных сторон.
4. Выяснение границы между мечтой и действительностью.
5. Принятие на себя и одобрение обязанностей, связанных с руководством другими (помощи другим).
6. Достижение действительного равновесия в обязательствах по отношению к работе, семье, хобби, собственному развитию.
7. Сохранение положительного стремления к развитию.

Если человек сможет решить эти семь вопросов и осмелится действовать на основе своего решения, он может сохранить действительное равновесие и мотивацию к работе и достойно пройти такой кризис профессионального становления как середина карьеры.

Результаты наших исследований показывают, что творческий подход и мотивация человека к работе колеблются как в соответствии с этапами служебной карьеры, так и в интервале 5-7 лет.

Для обеспечения эффективной деятельности личности и организации необходимо познать эти колебания, найти ответы на поставленные вопросы и уточнить план по развитию служебной карьеры.

В заключение следует отметить, что в процессе изучения проблемы становления педагога профессиональной школы нами были решены такие исследовательские задачи:

1. Определены критерии и показатели эффективности педагогической деятельности на разных стадиях становления и качества (свойства) человека, обеспечивающие их.

Решение этой задачи позволило разработать методику аттестации педагогов профессиональной школы.

2. Выявлены и описаны кризисы профессионального становления. Это позволило определить пути их преодоления.

3. Обнаружен и исследован феномен середины служебной карьеры. Намечены пути и способы выхода из этого кризиса профессионального становления.

Безусловно, проведенное исследование не охватывает полностью проблему становления педагога профессиональной школы. Многие явления этого процесса требуют специального исследования, которое и планируется в будущем. Логическим завершением разработки проблемы в целом должна стать теория профессионализации, позволяющая опреде-

лить пути и возможности достижения вершин профессионализма любым специалистом, желающим этого.

Т. М. Петухова

ОРГАНИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(Итоги деятельности исследовательского
центра профессионально-педагогического
образования)

В течение 1993 г. научный поиск группы исследователей в области организации и совершенствования профессионального образования характеризовался двумя главными направлениями: разработкой стратегии и разработкой тактики профессиональных образовательных услуг в новых экономических условиях.

Инерционность старой парадигмы образования, неспособной работать в новых условиях, приводит к кризисным для образовательных систем периодам, возникновению спонтанных парадигм и стихийному процессу организационных и содержательных преобразований, которые ориентируют систему на разрешение побочных, а не главных противоречий и обуславливают неэффективность проводимых мероприятий. Подтверждением этого факта является процесс стихийных организационных и содержательных преобразований в профессиональных учебных заведениях, трансформирующихся в образовательные учреждения нового типа.

Интересы государства и общества в целом нацелены на необходимость разработки единой методологии формирования стратегии и тактики развития системы профессионального образования, и прежде всего применительно к образовательным учреждениям, непосредственно оказывающим образовательные услуги.

В настоящее время рынок трудовых ресурсов, отражающий соотношение предложений и спроса, характеризуется значительным дисбалансом того, что предлагается и того, что требуется. Предлагается в основном традиционно подготовленный специалист широкого профиля, нуждающийся в длительном периоде адаптации в условиях конкретного производства, а требуется в конечном счете профессионал, способный